

كلية المستقبل الجامعة

قسم القانون

المرحلة الرابعة

قانون العمل والضمان

إعداد

م.م زينب ثامر شهيد

٢٠٢٢ - ٢٠٢٣

محاضرة رقم (١)**تعريف قانون العمل**

يُعرف قانون العمل بأنه: "مجموعة القواعد القانونية التي تنظم العلاقات الفردية والجماعية الناشئة بين أصحاب العمل والعمال الذين يعملون تحت إشرافهم وتوجيههم مقابل أجر"، فوفقاً لهذا التعريف فإنه يخرج من نطاق قانون العمل، العمل التبرعي أو المجاني وبهذا يتميز العمل التابع عن العمل المستقل الذي يؤديه صاحبه دون أن يخضع عند أدائه له لإشراف وتوجيه شخص آخر، إنما يكون حراً ويتمتع بكامل الاستقلال كالطبيب في عيادته والمحامي في مكتبه، أما بالنسبة إلى قانون العمل فالعامل يخضع عند أدائه للعمل إلى سلطة صاحب العمل وتوجيهه وإشرافه حيث يكون عمله تابعاً.

فالتبعية هي معيار تطبيق قانون العمل وحيثما تنعدم يمتنع تطبيق هذا القانون، ويجب أن تتوافر هذه التبعية بنوعيتها، حتى يُعتبر الشخص القائم بالعمل عاملاً وبالتالي يخضع لقانون العمل، وأن القانون العراقي قد أخذ بالتبعية القانونية واعتبرها أساساً لسريان قانون العمل، وهذه التبعية هي على نوعين:

١_ التبعية القانونية: وهي سلطة صاحب العمل على نشاط العامل أثناء أدائه للعمل وهذه السلطة تتجسد في إصدار التعليمات المتعلقة بتنفيذ العمل وتمنحه الحق في الإشراف على العامل ومراقبته أثناء أدائه للعمل وفرض العقوبات في حالة التقصير والإهمال.

٢_ التبعية الاقتصادية: والتي تتعلق بالأجر الذي يعتمد عليه العامل في معيشته والذي يحصل عليه من صاحب العمل، أي يخضع اقتصادياً لصاحب العمل.

أهمية قانون العمل

لقانون العمل أهمية إجتماعية وإقتصادية:

١_ الأهمية الإجتماعية: من حيث أنه يمس حياة مجموعة كبيرة من السكان وهم العمال وأصحاب الأعمال وبموجب هذا القانون يتحدد الوضع الإنساني لحياة العمال، وقانون العمل يُعتبر من أهم عوامل إقرار السلم الإجتماعي، كما أنّ تحقيق الأمان الإجتماعي والعدالة الإجتماعية يعتمد إلى حد كبير على درجة رقي قانون العمل وتقدمه.

٢_ الأهمية الإقتصادية: من حيث إعادة توزيع الدخل القومي وزيادة الإنتاج وتحسين نوعيته وتوجيه الإقتصاد الوطني بصورة عامة.

أسباب ظهور قانون العمل

لمعرفة أسباب ظهور قانون العمل لابد من استعراض مراحل تطوره:

- ١- العصور القديمة: كانت العلاقة السائدة في ذلك الوقت، هي علاقة العبد بالسيد وهي علاقة ملكية خاصة لشخص العبد ولثمار عمله وإنتاجه.
- ٢- العصور الوسطى: وجد نظام (الإقنان) أي تبعية الإنسان للأرض والتصرف فيه، ونظام (الطوائف الحرفية) التي تميزت بالطابع التنظيمي لكل مهنة وإن كانت هذه القواعد تهدف أساساً على إحتكار المهنة وحماية أصحاب الأعمال.
- ٣- الحرية الإقتصادية: في ظل مبدأ الحرية الإقتصادية إمتنعت الدولة عن التدخل في الحياة الإقتصادية وتركت للأفراد حرية التنظيم.
- ٤- تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل: الأمر الذي أدى إلى ظهور التشريعات الخاصة بالعمل وإنتشار الإعتبارات الإجتماعية التي تتمثل بالعامل الفكري ومنع الإستغلال من قبل الرأسمالية للطبقة العاملة.

موضع قانون العمل في النظام القانوني

يبدو قانون العمل للوهلة الأولى على أنه فرع من فروع القانون الخاص، وذلك لأنه ينظم علاقات الأفراد وهم العمال وأصحاب العمل شأنه في ذلك شأن بقية فروع القانون الخاص كالقانون المدني والقانون التجاري. إلا أن قواعد قانون العمل خرجت عن حدود المبادئ المعروفة في القانون الخاص وانتقلت إلى إعتبارها فرعاً من فروع القانون العام بسبب إزدياد تدخل الدولة في تنظيم علاقات العمل بما لها من سلطة الأمر، في حين يرى البعض الآخر من الفقه بان قانون العمل يُعتبر قانون مختلط حيث ينتمي في نفس الوقت على القانون الخاص وإلى القانون العام لأنه يضم قواعد تنظم علاقات العمل الفردية الخاصة من جهة ويحتوي على قواعد تتعلق بالقانون العام من جهة أخرى.

وبالرغم من الإختلاف الفقهي الموجود والمبررات التي عززت الآراء السابقة، إلا أن قواعد قانون العمل خطت لها طريقاً مستقلاً عن القانون العام وعن القانون الخاص وذلك لأن قواعد قانون العمل تتميز بجملة من الخصائص لا يتسم بها أي قانون آخر.